

O CORONA VIRUS- COVID 19, A DECRETAÇÃO DE PANDEMIA E OS IMPACTOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO.

Vilma Maria Inocêncio Carli ¹

Atualmente atravessamos uma crise sem precedente em todo o mundo, com a decretação pela Organização Mundial de Saúde do estado de Pandemia, a crise sanitária do Corona vírus- Covid-19 e seus efeitos econômicos, sociais, trabalhista e político, é claro que deixaram até o momento profundas marcas na sociedade global. E com o confinamento, e isolamento social, o dinheiro parece fazer muito sentido na sobrevivência do ser humano, então o pânico econômico parece ser monumental, e os planos de recuperação são traumáticos principalmente no mundo do trabalho, onde no Brasil a forma encontrada pelo Governo se processa por meio de Medidas Provisórias – MP que estão sendo editadas uma em seguida da outra, mais convém esclarecer de que a MP tem força de lei por 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias, e ainda para que continue em vigor, precisam ser aprovadas por Senadores e Deputados. Mas algumas normas devem ser analisadas pontuando o seu caráter emergencial, vez que a MP busca defender e dar segurança jurídica na relação entre empregados e empregadores, estabelecendo mudanças temporárias no sentido de flexibilizar as relações trabalhistas e preservar empregos, fonte de sustento dos empregados, e ao mesmo busca proteger o empregador da falência. Perante esse cenário o papel de grande relevância se encontra justamente nas empresas e nos sindicatos, onde devem ser buscadas melhores condições de trabalho, redução de salário, suspensão do contrato, evitar demissões, e cortes de jornadas e salário, nesse momento onde todos correm riscos imediatos que envolvem diretamente o desemprego, a exclusão social, a saúde e até a vida, por isso, o essencial é buscar soluções conjuntamente mais sempre cumprindo as disposições constante na Constituição Federal de 1.988 e o que são fundamentais para a segurança do trabalhador.

PALAVRAS CHAVE: 1. Pandemia. 2. Isolamento social. 3. Acordos Individuais. 4. Riscos de Demissões.

1 Pós Graduada em Direito Processual Civil, Mestre em Direito e Economia, Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais, Pesquisadora do Brasil, Assessora Jurídica do Sindicato de Hotéis, Bares, Restaurante e Similares do Estado de Mato Grosso do Sul- SHBR e Similares de MS. Advogada.

1- INTRODUÇÃO

Realmente a justiça do trabalho tem buscado formas de se reinventar para atender todas as demandas originadas pela Pandemia, e até o Poder Executivo acabou por editar varias Medidas Provisórias para atender e buscar pelo menos atenuar todos os efeitos causados pela paralisação comercial, bancaria, hoteleira e de todos os outros seguimentos sociais e comerciais no Brasil.

Na verdade o que se observa neste momento é o surgimento de diversos questionamentos quanto aos contratos de trabalhos, se existe regramento em vigor no país para que haja a suspensão desses contratos, a discussão sobre a possibilidade de férias coletivas, a possibilidade da implantação do teletrabalho, ou *home work*, redução proporcional da redução do trabalho e do pagamento do empregado, vez que o que move a economia é o que provem do emprego do trabalho.

E como a função prioritária do Estado é o de dirimir os conflitos individuais e coletivos, aplicando a lei em vigor, mais, acontece que o momento que se atravessa é muito delicado e atípico, de forma que todas as questões trabalhistas também se encontram em crise nesse momento que a pandemia assola o Brasil, cabe a Justiça do Trabalho a pacificação de todos os conflitos quanto aos contratos de trabalho trazendo a segurança e a tranquilidade ao trabalhador brasileiro, bem como a todos os sindicatos de classe.

Convém esclarecer que mesmo durante a Pandemia o Poder Judiciário, no qual se encontra inserido a Justiça do Trabalho em nenhum momento parou completamente, se reinventa por meio da tecnologia com o emprego dos recursos tecnológicos disponíveis de sons e imagens, que coloca mesmo em meio ao isolamento social imposto pela Organização Mundial da Saúde, resultados pertinentes, pois a suspensão dos contratos de trabalho deixa o trabalhador sujeito a todas as mudanças temporárias e emergenciais da Pandemia, inclusive a jornada e o trabalho reduzido.

Existe também outro complicador quanto ao isolamento social, vez que por natureza somos seres sociais que por isso necessitamos de constante contato com nossos semelhantes, para viver saudável mental e fisicamente, mais a Justiça do Trabalho continua na luta para vencer essa emergência no mundo do trabalho que se acredita seja temporária.

2- PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E A COVID-19

Existe na atualidade muita preocupação com vários questionamentos e incertezas quando ao futuro do trabalho e do trabalhador, quanto a essa crise que foi provocada pela Corona Vírus, a intervenção do Estado foi no sentido de editar Medidas Provisórias que pode ser tratado como um Relatório de Calamidade Publica- Covid 19, então foi editada inicialmente a Medida Provisória 936, que dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, e que permite aos empregadores a reduzir a jornada de trabalho e o salário do trabalhador na mesma proporção.

E ainda com base na preservação do emprego o Governo demonstrou que existia a possibilidade de liberar uma ajuda de custo ao empregado, tendo como base o valor do seguro desemprego no caso de dispensa, e que esse acordo poderia ser individual ou coletivo, o que acabou por gerar vários questionamentos, inclusive por parte do Judiciário, que entendem que as disposições constitucionais devem prevalecer.

Mais existem outros entendimentos que são no sentido de que as regras trabalhistas deveriam ser flexibilizadas, conforme se pode ver pela disposição constante na Medida Provisória 927/2020 editada pelo Governo, no sentido de propiciar a manutenção dos postos de trabalho, e segurança para trabalhador e para o empregador.

Ocorre que a Medida Provisória 936/2020, previa a suspensão do contrato de trabalho, com ajuda de custo do Governo de 100% (cem por cento), mais isto, somente para as empresas que tiverem receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), e ainda seria beneficiado quem

possuísse uma receita maior, onde o Governo pagará uma ajuda de custo de 70% (setenta por cento), e a empresa 30% (trinta por cento), tendo como base de cálculo o salário.

Ainda é possível que haja uma redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70%(setenta por cento), onde a apreciação da Liminar do Ministro Lewadowisk, foi julgada pelo Plenário do STF no dia 16/04/2020, as 14h, no Plenário Virtual, da ADI 6342 a constitucionalidade da MP 927/2020, bem como da ADI 6363 que julgava a constitucionalidade da Medida Provisória 936, e que foi considerada constitucional pela votação de 7x3.

Convém esclarecer de que a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, foi a que Instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de Calamidade Pública que foi reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e ainda, da emergência de Saúde Pública de importância Internacional decorrente da Coronavírus -Covid-19, e que tinha como objetivo a manutenção dos empregos.

Conforme se pode ver o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que dispõe sobre a instituição, dos objetivos e das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, onde ficou instituído que os objetivos eram o de preservar o emprego e a renda, com a garantia e continuidade das atividades laborais e empresariais, e ainda que seria reduzido o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

E ainda no Art, 3º. da MP 936/2020 se encontram dispostas as medidas que visa o Programa Emergencial que é o pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção e da Renda, com a redução proporcional da jornada de trabalho e de salários, e ainda prevê a suspensão temporária de trabalho, e no Parágrafo Único, existe a disposição de que não se pode aplicar o disposto no caput do

Art. 3º. da MP 936, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e ainda mais quanto aos órgãos da administração pública direta e indireta, e às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e também não se aplica aos Organismos Internacionais.

2.1 O Deferimento do FGTS por meio da MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 927/2020.

É necessário esclarecer de que a Medida Provisória nº. 927/2020 possui uma eficácia que se encontra temporariamente limitada, isto é, limita-se a vigência do Decreto Legislativo 6/20, o qual reconheceu o estado de calamidade pública, e que acabou por adotar algumas medidas que poderão até ser adotados pelos empregadores, como uma forma de enfrentar essa forte crise econômica, e seus efeitos durante todo o estado de calamidade pública que assola o Brasil, e para que possa ser preservado o emprego e a renda, usando de processos tecnológicos, via internet.

Uma das formas encontradas pela MP 927/2020, foi à prestação do teletrabalho, onde o empregado pode continuar trabalhando normalmente mais obedecendo à restrição de isolamento social, além de existir a possibilidade da antecipação de férias individuais e coletivas, o aproveitamento e a antecipação de férias e feriados, o banco de horas, além da possibilidade de suspensão de exigências administrativas em segurança do trabalho, esmerar em qualificação do empregado por meio de oferecimento de curso *on line*, e o principal que se trata do recolhimento do FGTS.

Com relação à Medida Provisória 927/2020 que trata do deferimento do FGTS, houve alterações, eis que fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referentes às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, e em relação ao diferimento (adiamento) da Contribuição Patronal do INSS, PIS e COFINS, LUCRO REAL, a Portaria nº. 139 do Ministério da Economia determinaram que as Contribuições Patronais para o INSS, PIS e COFINS relativas às

competências março e abril de 2020, ficam postergadas para os prazos de vencimento dessas contribuições devidas nas competências julho e setembro de 2020, respectivamente.

E quanto o diferimento (adiamento) dos Prazos para o Pagamento do SIMPLES NACIONAL de março, abril e maio, segundo determina a Resolução nº. 154, de 03 de abril de 2020, do Comitê Gestor do SIMPLES NACIONAL, de que todos os Tributos Federais com apuração em março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, somente vencerá em 20 de outubro de 2020, com relação à apuração abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, vencerá em novembro de 2020, e a apuração maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, vencerá em 21 de dezembro de 2020.

Dessa forma os Tributos Estaduais e Municipais, com apuração março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, vencerá em 20 de julho de 2020, apuração de abril de 2020 com vencimento original em 20 de maio 2020, vencerá em 20 de agosto de 2020, e ainda a apuração maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, vencerá em 21 de setembro de 2020.

Como se pode observar até o Comitê Gestor do Simples Nacional, acabou por encontrar uma forma de colaborar prorrogando por 90(noventa) dias, o recolhimento do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), que é estadual, e do Imposto sobre Serviços (ISS), municipal, e com essa prorrogação de Tributos, seja possível as empresas cumprir com suas obrigações conforme a previsão para o Regime Normal de Apuração do ICMS.

A Medida Provisória 927/2020, dispõe de que todos os empregadores não poderão de forma alguma transacionar a redução de jornada e do salário com seus empregados, mas tão somente com os empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), ou aqueles funcionários que possuem diploma de nível superior e que percebem salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos

benefícios do Regime Geral de Previdência Social conforme se pode ver pela disposição do Art. 12, I, II, e este valor deve ser igual ou superior a duas vezes R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).

Então dessa forma todos os empregados não enquadrados, isto é, que possuem diploma de nível superior ou que recebam salário de até R\$ R\$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos), os contratos de trabalho devem ser ajustados de forma individual, mediante acordo individualizado, mais que a redução de jornada de trabalho e do salário deve ser obrigatoriamente feitas mediante instrumento coletivo.

Mais eis que deve ser observada a regra disposta no § 3º. , do Art. 611-A da CLT, que dispõe que: A Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho, e que devem ser observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição Federal de 1.988, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017).

Há ainda de se levar em conta de que para combater a pandemia, e o desastre que abateu sobre o País, outra medida foi adotada para que todas as atividades laborais e empresarias fossem preservadas dessa crise, que se trata da autorização para que haja a suspensão temporária do contrato de trabalho, mais isso deve ocorrer dentro do lapso temporal de 60 (sessenta) dias, e ainda quando houver a suspensão temporária do contrato, o empregado tem o direito de receber um valor mensal que seja equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro desemprego que faz jus, e possui seus direitos.

Então como se pode observar o Poder Executivo, está procurando tomar medidas acertadas para que o empregado e o empregador possam enfrentar de forma justa a crise de saúde, econômica, social e política, tendo em vista o momento de crise em função da pandemia mundial.

2.2 Do Programa Emergencial de Suporte a Empregos e a MEDIDA PROVISORIA 944/2020.

O Programa Emergencial de Suporte a Empregos se destina mais especificamente à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados.

Isto é, destinado as e pessoas jurídicas, com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais) e que seja calculada com base no exercício de 2019, mais que devem abranger a totalidade da folha de pagamento do contratante, pelo período de dois meses, limitadas ao valor equivalente a até duas vezes o salário mínimo por empregado.

E ainda podem ser usados para pagar a folha de quem usar a redução de jornada de trabalho e salário, e ainda todos os empregados terão direito a estabilidade de 60 (sessenta) dias, mais isto só ocorrerá após a disponibilização da ultima parcela do credito em folha de pagamento.

Mais convém lembrar de que por se encontrar em situação de calamidade publica a MP 94/2020, acabou por dispensar de todos os tomadores do empréstimo o Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), e também da Certidão Negativa de Débito (CND), e de consulta prévia ao (Cadin), ainda é dispensado o empregador do cumprimento de outras exigências legais, como a comprovação de recolhimento do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR).

Dessa maneira somente será exigida a certidão negativa expedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e também com relação aos Bancos, que possuem políticas internas poderão analisar o credito do empregador, usando como base os sistemas de proteção ao crédito, Serasa e SPC, e até consulta dentro dos registros de inadimplência que se sabe são mantidos pelo Banco Central, e poderão ser consultados e exigido o nada consta dos (06) seis meses anteriores à contratação.

A Medida Provisória nº. 944, de 03 de abril de 2020, seguiu o rito sumário no caso de MP, tudo em virtude da situação de calamidade pública que se atravessa, e como se pode observar mesmo que haja a inadimplência do contratante, a cobrança da dívida deve ficar ao encargo das Instituições Financeiras, que deverão realizá-la em nome próprio, nos moldes de suas respectivas políticas de crédito.

Entende alguns de que o governo apenas edita MP, como a 944/2020, com base em uma linha de proteção, que é mantida por atos normativos, que se encontram sendo introduzidos, como garantia provisória de emprego, que veda terminantemente a rescisão do contrato de trabalho do empregado sem justa causa, que deve ter vigor desde a contratação da linha de crédito até 60 (sessenta) dias após o recebimento da última parcela do benefício, e ainda sob pena de que o haja o vencimento antecipado da dívida.

Assim a Medida Provisória 944/2020, vem para demonstrar que a regra da hipossuficiência que permeia as relações trabalhistas, vez que coloca o empregador como se fosse uma parte muito vulnerável nas relações de trabalho, e ainda lhe concede e possibilita o seu desenvolvimento na atividade econômica, e juntamente ainda surge a facilidade na manutenção dos postos de emprego, como no caso da suspensão temporária do emprego, ou mesmo quando autoriza a redução da jornada de trabalho, mesmo que esta se mostre sua inviabilidade dependendo da natureza da atividade desenvolvida pelo empregado.

3- ALGUMAS CONSIDERAÇÕES QUANTO AO RECONHECIMENTO E APLICABILIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

No dia 22 de abril de 2020, por meio da edição da Portaria nº. 10.486, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, editou normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de acordo com a Medida Provisória nº. 936/04/2020, que entrou em vigor no dia 24/04/2020,

que resolveu sobre os critérios e procedimentos de recebimento, concessão e pagamento do Benefício Emergencial da Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), de que é direito pessoal e intransferível o pagamento aos empregados durante o estado de calamidade pública.

O Benefício Emergencial- BEm, foi considerado como um direito pessoal e intransferível do trabalhador, isto é, com base na Lei de Criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador, nº. 7998/90, que dá direito ao empregado pactuar com o empregador durante o estado de calamidade pública, no sentido de que seja feita uma redução proporcional de jornada e de salário, ocorre que existe também a necessidade de se entender que o Princípio legal da imodificabilidade, que pode ocorrer nos contratos individuais de trabalho só é lícito à alteração das respectivas condições por mútuo consentimento.

Conforme se pode ver pela disposição do Art. 468, caput da CLT dispõe que:

Art. 468 CLT: Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem direta ou indiretamente de prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

Isso porque qualquer alteração no contrato de trabalho deveria ser feita por força de lei, isto é, mais precisamente com base no Art.468 da CLT, mais em diante do caso concreto, período de Pandemia, é necessário que seja feita uma interpretação conjunta do Caput do Art. 468 da CLT, e do Art. 75-C , § 2º, também da CLT que dispõe:

Art. 75-C da CLT:

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Então como se pode observar foi a reforma trabalhista por meio da Lei 13.467/2017 que inseriu a modalidade do Teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho, e nesse momento de crise humanitária, é uma das formas de prestação de trabalho mais usada nas Medidas Provisórias editadas pelo Governo, mais todas a luz dos princípios da proteção e da inalterabilidade.

Portanto a prestação de serviços na modalidade de Teletrabalho, que segundo a nova Lei da Reforma Trabalhista deveria se fazer constar expressamente do contrato individual de trabalho, os quais deveriam especificar quais seriam as atividades que seriam realizadas pelo empregado.

Mais com entrada em vigor da Lei da Reforma como se pode observar pela disposição do Art. 75-C, da CLT, se o contrato de trabalho estivesse em curso, deveria ser redigido um Termo Aditivo, mais com o estado de Pandemia que se atravessa o Direito do Trabalho usando as formas da reforma trabalhista, e a Medida Provisória 936/2020, também inovou quanto as regras, modalidades e normas a será aplicadas temporariamente as relações trabalhistas.

Como se saber a suspensão do contrato de trabalho se trata da paralisação temporária dos seus principais efeitos, que no caso respeitando a Medida Provisória 936/2020, que se encontra em vigor, a suspensão temporária de trabalho pode ser feita por até 60 (sessenta) dias, onde o BEm deve ser pago ao empregado independente do cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e até quanto ao numero de salários recebidos.

O BEm ainda deve ser concedido a cada vínculo empregatício mais com a possibilidade de redução proporcional de jornada e de salário, e ainda mesmo suspenso por temporariedade, assim mesmo o empregado terá direito a receber o BEm, com a devida observação das regras na modalidade de

contrato intermitente, que é a prestação de serviços com subordinação de forma não contínua.

Convém esclarecer de que não será fará jus ao BEm o empregado, que já estiver com redução proporcional de jornada e salário ou mesmo que tenha seu contrato de trabalho suspenso, ou que esteja ocupando emprego ou cargo publico, ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou ainda que o empregado seja titular de mandato eletivo.

Ainda não terá direito ao BEm o empregado que tiver contrato de trabalho celebrado depois da entrada em vigor da Medida Provisória nº. 936/2020, ou ainda que estiver em período de gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, e ainda há de ser ressalvados o recebimento dos benefícios de pensão por morte ou de auxílio acidente.

Também não fará jus ao BEm o empregado que estiver recebendo o seguro-desemprego, em suas modalidades, ou estiver recebendo como beneficiário de bolsa de qualificação profissional conforme se pode ver pela disposição constante no Art. 2º-A da da Lei nº 7.998, de 1990, e ainda se encontra vedada a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e mais a suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que possa se enquadrar em algumas da vedações impostas pelo BEm, já com previsão legal.

Com relação ao disposto no Art. 4º. § 3º da Medida Provisória 936/2020, O BEm não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e somente se enquadram todos os empregados não sujeitos a controle de jornada, e ainda aos empregados que percebam remuneração variável.

A Media Provisória 936/2020, dispõe ainda sobre a forma de calcular o BEm, para médias de salários, e o valor correspondente do BEm, sempre em caso do empregado que possua o contrato de trabalho intermitente, independente de período de inatividade, e rescisão.

Além do que o BEm não pode ser acumulável com auxílio emergencial conforme se pode ver pelo disposto no Art. 2º da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020, e lembrando de que todos os acordos deveriam ser informados até a data de 24/abril/2020, com entrada em vigor da Medida Provisória 936/2020, onde todas as normas em desconformidade com as novas disposições deveriam ser regularizados em até 15 (quinze) dias, isto se for necessária alguma informação complementar do empregador ao empregado.

4- CONCLUSÃO

A crise da Pandemia, realmente trouxe uma série de transtornos a toda sociedade, e principalmente no mundo do trabalho, onde o Governo e o Supremo Tribunal Federal (STF) tentam minimizar os conflitos no sentido de que as negociações sejam coletivas ou individuais possam ser incrementadas, onde se espera que não haja conflito, e sim uma convergência de interesses entre o empregado e o empregador, mais que seja sempre no sentido de que seja mantido os empregos e também as empresas.

Porque foi com a declaração da Organização Mundial da Saúde (OMS) no dia 11 de março de 2020, de Pandemia Global do Coronavírus, que foi incluída entre as recomendações de prevenção a Pandemia, a limpeza e higienização do local de trabalho, a promoção regular de limpeza das mãos e também que fosse evitada a aglomeração de pessoas ou multidões, com sugestão de que fosse sugerido ao trabalhador durante a epidemia o teletrabalho, e que todas as medidas de prevenção fossem adotadas pelo empregador.

E no Brasil foi editado pelo Governo um programa no sentido de evitar muitas demissões, por causa dos reflexos e impactos do Coronavírus, principalmente no trabalho e na economia, vez que com a decretação de emergência na saúde pública, e o fechamento de praticamente todo tipo de comércio, e ainda a quarentena que foi imposta a toda sociedade, em função da pandemia, a situação dos empregados e empregadores virou um verdadeiro caos.

Então Medida Provisória foi enviada ao Congresso com as devidas regras, e uma delas chamou atenção porque permitia as empresas uma redução por até três meses, ou a suspensão por até dois meses dos salários dos trabalhadores, enquanto permanece a crise que se gerou em consequência do Coronavírus,

E ainda foi passado aos trabalhadores pelo Ministério da Economia de que seria pago a todos os trabalhadores pelo Programa de Compensação pelas Perdas Salariais, um benefício, mais quando fosse feita uma redução de igual ou maior a 25% (vinte e cinco por cento) da sua remuneração, e proporcional ao seguro desemprego, isto é, de que não haveria compensação de toda a perda salarial pela redução ou suspensão da remuneração.

Fora do estado emergencial de Pandemia, a lei trabalhista para todo empregado que trabalha em regime de emprego, isto é, com carteira assinada, ou carteira com regime intermitente, e carteira com regime de teletrabalho, ou ainda de carteira em regime de aprendiz, terceirizado ou temporário, lhes são garantido o pagamento de salário integral por 15 (quinze) dias, e a partir do 16º dia é que a responsabilização pelo pagamento do auxílio doença passa a ser feito pela a Previdência Social.

Acontece que com a entrada em vigor das normas referentes ao Coronavírus, que dispõe de que pode ser considerada como falta justificada a ausência do empregado durante a quarentena ou o isolamento social imposto pelo Governo, então neste caso é o empregador que deve arcar com o salário do empregado, mesmo que ultrapasse 15 (quinze) dias, vez que o período de incubação do vírus é de (14 quatorze) dias, onde podem ser verificados os primeiros sintomas da doença.

Portanto, é necessário que seja observado o disposto no Art. 483 da CLT, quando dispõe de que o funcionário não é obrigado a trabalhar em áreas que lhe ofereçam risco ou perigo iminente, mais com a existência de instrumentos tecnológicos eficientes, e que são seguros e acessíveis, o empregador não pode colocar o empregado em risco, por isso o caminho do dialogo e do bom

senso deve ser usado para preservação do trabalho e da vida do empregado e do empregador, dentro da temporariedade do Covid-19.

REFERENCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito Do Trabalho - de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017**. São Paulo: Método. 2017.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO. FBHA- fbha@fbha.com.br. **STF dispensa aval de sindicatos laborais a acordos individuais trabalhistas durante a pandemia**. Captado em 22/04/2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista (2018)**. Salvador. Juspodivm. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista - entenda o que mudou - CLT comparada e comentada** – São Paulo: Saraiva. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários À Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo**. São Paulo. RT. 2017.

TRABALHO REMOTO POR TEMPO INDETERMINADO:

<https://www.conjur.com.br/2020-abr-14/cnj-entede-trabalho-remoto-tempo-indeterminado>. captado em 14/04/2020.